



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Ústav živočišné fyziologie a genetiky Akademie věd ČR  
HR EXCELENCE LIDSKÝCH ZDROJŮ VE VÝZKUMU

**Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků: Přehled analýzy nedostatků a slabých míst (GAP analýza)**

Pořadové číslo principu	<b>Implementace:</b> + = <b>Plně</b> implementováno +/- = <b>Převážně</b> implementováno -/+ = <b>Částečně</b> implementováno -- = <b>Nedostatečně</b> implementováno	<b>Status:</b> Do jaké míry Vaše organizace dodržuje příslušné principy?  V případě hodnocení --, -/+, nebo +/-, uveďte prosím aktuální nedostatek (tzv. „gap“) mezi požadovaným principem a stávající situací a praktikami ve Vaší organizace. Pokud je to relevantní, uveďte prosím i seznam národní legislativy nebo organizačních pravidel, které brání procesu implementace.	Již provedené aktivity a/nebo návrhy na zlepšení
-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------



<p><b>1. Svoboda vědeckého bádání</b> Svoboda vědeckého bádání, svoboda myšlení a projevu stejně jako svoboda identifikovat metody patří mezi základní požadavky výzkumných pracovníků. Je nutné, aby měli možnost užívat si těchto svobod v plném rozsahu. Zároveň by si však tito výzkumní pracovníci měli uvědomovat omezení těchto svobod, která mohou nastat v důsledku konkrétních okolností výzkumu (např. dohled, vedení, řízení projektu apod.). Dále mohou nastat různá omezení ve smyslu provozních, rozpočtových a infrastrukturních důvodů nebo ochrany duševního vlastnictví, zejména v průmyslovém sektoru. Tato omezení by však neměla být v rozporu s odsouhlasenými a platnými etickými zásadami dané příslušným dokumentem, kterého se výzkumní pracovníci musí držet.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Původním výstupem ze zasedání Konzultační skupiny bylo zjištění, že grantový tým je třeba rozšířit o nové pracovníky, kteří by poskytovali vědeckým pracovníkům důkladnější podporu při přípravě a administrování grantových žádostí. Jediné limity výzkumu, které vědečtí pracovníci naší instituce pocítují, vycházejí z limitovaného financování projektů z oblasti vědy a výzkumu. Z následné diskuse řídicího výboru vyplynulo, že vědečtí pracovníci spíše jen nejsou dostatečně obeznámeni s tím, co stávající systém nabízí.</p> <p><b>Popis současného stavu</b> Primárním cílem a posláním Ústavu živočišné fyziologie a genetiky AV ČR (dále jen „Ústav“) je provádění výzkumu, který by umožnil urychlit vývoj implementace vědeckých poznatků na národní i na mezinárodní úrovni, který je plně v souladu s Evropskou Chartou a Kodexem. Financování z více zdrojů je částečně založeno na příspěvcích od AV ČR. Výzkumní pracovníci jsou však silně závislí na grantovém financování výzkumu. Tento fakt je čas od času znát při předkládání daných výzkumných návrhů. Ústav přijal pokyny dané Etickým kodexem pro výzkumné pracovníky AV ČR (<a href="https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter-code-researchers">https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter-code-researchers</a>).</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> V návaznosti na zjištění Řídicího výboru bude zorganizováno společné setkání grantové skupiny, a vědeckých pracovníků. Účelem tohoto setkání bude specifikování očekávání, která vědečtí pracovníci mají směrem ke grantovému týmu.</p> <p>Navazující akce: <b>13+14</b></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>2. Etické principy</b></p> <p>Výzkumní pracovníci by se měli řídit odsouhlasenými základními etickými pravidly a principy stejně jako etickými standardy, které souvisí s jejich oborem, odvětvím nebo působností stejně jako těmi, které jsou součástí národních nebo institucionálních Etickým kodexů.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b></p> <p>Bylo zjištěno, že ne všichni vědci jsou seznámeni se zněním Etického kodexu.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>ÚŽFG přijal Etický kodex pro výzkumné pracovníky, který rozšiřuje a navazuje na Etický kodex AV ČR (<a href="https://1url.cz/wz4wd">https://1url.cz/wz4wd</a>).</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Všichni zaměstnanci ÚŽFG budou obeznámeni se zněním Etického kodexu e-mailem, který stvrdí podpisem.</p> <p>Odkaz na Etický kodex bude zveřejněn na intranetové webové stránce instituce, o které se doví v rámci svého Adaptačního programu.</p> <p><b>Navazující akce:</b></p> <p><b>11+12</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>3. Profesionální odpovědnost</b> Předpokládá se, že výzkumní pracovníci vyvinou veškeré své úsilí k tomu, aby byla zajištěna prospěšnost výzkumu společnosti, a také, že výzkum není duplikací jiného výzkumu. Výzkumníci se musí vyvarovat jakéhokoli druhu plagiátorství a také dodržovat ochranu duševního vlastnictví, ctít vlastnictví údajů v případě výzkumu prováděného ve spolupráci se supervizory (vedoucími projektu nebo výzkumníky nebo skupinou výzkumných pracovníků). Zároveň je nutné prověřit a interpretovat nové poznatky týkající se dané oblasti tak, aby se zamezilo plagiátorství. Uvedená data autorů předchozím poznatků musí být řádně citována. Výzkumníci by se měli ujistit o tom, že pokud je jakýkoliv aspekt jejich práce delegován na jinou osobu, bude mít tato delegovaná osoba dostatečné kompetence k provedení práce.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Výzkumné inovace, novost a originalita je zajištěna prostřednictvím financování projektů, které jsou posuzovány nezávislými vědeckými subjekty. Navzdory tomu, téma profesní odpovědnosti, zejména oblast plagiátorství nebylo dosud ošetřeno žádnou interní směnicí ani jiným procesem.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b> Etický kodex je jedním ze základních právních předpisů AV ČR, který říká, že Etická komise AV ČR se zabývá „obecnými otázkami etiky vědecké práce a závažnými porušeními této etiky“. Status komise a způsob její činnosti podléhá schválení Vědecké rady AV ČR. Ústav v nedávné době nezaznamenal žádné stížnosti týkající se plagiátorství.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Na základě nově přijatého Etického kodexu ÚŽFG bude ustanovena Etická komise. Etická komise, bude projednávat porušení jakékoliv části Etického kodexu. Nově nastupujícím i stávajícím zaměstnancům bude popsán postup, kterým se mohou na Etickou komisi obrátit kontaktováním Personálního úseku, který podnět Etické komisi dále postoupí.</p> <p><b>Navazující akce:</b> <b>12</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>4. Profesionální přístup</b></p> <p>Výzkumní pracovníci by měli být seznámeni se strategickými cíli, které si dané výzkumné pracoviště klade. Dále by měli být seznámeni s mechanismy financování projektů proto, aby byli schopni získat všechna nezbytná povolení před zahájením svého výzkumu nebo proto, aby měli přístup ke všem dostupným zdrojům. Tito pracovníci by měli také informovat svého zaměstnavatele, subjekty podílející se na financování, nebo své nadřízené o tom, když jejich výzkumný projekt nabírá zpoždění nebo hrozí, že bude projekt předefinován, pozastaven nebo z jakéhokoliv důvodu ukončen.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b></p> <p>Ne všichni pracovníci mají dobré znalosti o struktuře Ústavu, a to jak laboratoří, provozu a administrativy, včetně finančních operací a pravidel. Chybí Strategie rozvoje lidských zdrojů.</p> <p>Jako nedostatek byla identifikována nejasnost kontaktního bodu pro otázky ohledně procesů organizace. Tímto „kontaktním“ bodem by měli být vedoucí laboratoří.</p> <p><b>Popis stávajícího stavu:</b></p> <p>Strategie rozvoje ÚŽFG musí být vytvořena v souladu se Strategií AV ČR, v.v.i. a v souladu s jejími vlastními pravidly. Obě strategie budou revidovány každých pět let.</p> <p>Pro přípravu Strategie rozvoje lidských zdrojů je zcela zásadním dokumentem Strategie rozvoje Ústavu.</p> <p>Finanční operace musí odpovídat platné legislativě stejně jako interním předpisům (zvláště pak příslušným směrnícím týkajících se interních auditů) a nařízením poskytovatelů projektu.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Hlavním kontaktním bodem Ústavu o chodu Ústavu bude Personální oddělení, které bude požadavky řešit. Předpokládáme, že audit potřebné dokumentace, následný překlad a zřízení vyhledávače na intranetu usnadní a zpřehlední hledání dokumentů.</p> <p>Téma bude komunikováno a zdůrazněno na některém z pravidelných setkání vedoucích laboratoří.</p> <p>Nová Strategie rozvoje lidských zdrojů bude předána k diskusi.</p> <p><b>Navazující akce:</b> <b>8+9+10+21</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>5. Smluvní a legislativní povinnosti</b> Výzkumní pracovníci všech úrovní musí být seznámeni s národními, oborovými a institucionálními předpisy a nařízeními týkající se školení a/nebo pracovních podmínek. To zahrnuje předpisy související s ochranou práv duševního vlastnictví, požadavky a podmínkami jakéhokoliv sponzora nebo dárce, nezávisle na povaze jejich smluv. Výzkumní pracovníci by měli tyto předpisy a nařízení dodržovat prostřednictvím svých výsledků (diplomová práce, publikace, patenty, reporty, nové vývoje produktu atd.) tak, jak je stanoveno podmínkami smlouvy nebo jiného relevantního dokumentu.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Potřebné dokumenty nejsou přehledně a strukturovaně shromážděny na jednom místě i online a jejich znalost se mezi zaměstnanci různí. Některé z dokumentů nebyly ještě do angličtiny přeloženy.</p> <p><b>Popis stávajícího stavu:</b> Pracovní řád a další předpisy upravující pracovní podmínky jsou uveřejněny na intranetu. V současnosti některé interní dokumenty chybí, nebo jsou špatně dohledatelné, nebo chybí překlad do angličtiny. Ústav rovněž funguje na základě platného českého legislativního rámce pro vědu a výzkum, který je dostupný na webových stránkách AV ČR (<a href="https://1url.cz/4z4pz">https://1url.cz/4z4pz</a>) spolu se zásadami, které se zabývají případným střetem zájmů. Předpisy týkající se ochrany práv duševního vlastnictví jsou v celém rozsahu zveřejněny na intranetových stránkách Centra transferu technologií AV ČR zde: (<a href="https://1url.cz/dz4pK">https://1url.cz/dz4pK</a>). Interní předpisy stanovující pracovní podmínky jsou zveřejněny na intranetových stránkách Ústavu. Výzkumní pracovníci se mohou seznámit s požadavky a podmínkami grantových poskytovatelů, které jsou obsaženy v zadávací dokumentaci. Výzkumní pracovníci souhlasí a berou na vědomí požadavky uváděné v projektové dokumentaci a nařízeních poskytovatelů projektu, dárce nebo sponzorů.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Bude proveden audit všech předpisů, které se budou dotýkat vyjmenovaných smluvních a legislativních povinností (národní, oborové a institucionálními předpisy a nařízeními týkající se školení a/nebo pracovních podmínek) a chybějící budou doplněny. Překlady dokumentů budou všem k dispozici. Stávajícím zaměstnancům budou texty zaslány v souhrnném seznamu a po seznámení se s těmito dokumenty to stvrdí svým podpisem. Nově příchozí zaměstnanci budou s dokumenty seznámeni v rámci svého adaptačního programu a znalost stvrdí podpisem. IT tým vytvoří přehledný vyhledávač těchto dokumentů na intranetu instituce.</p> <p><b>Navazující akce: 8+9+10+16+21</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>6. Odpovědnost</b></p> <p>Je nutné, aby si výzkumní pracovníci byli vědomi toho, že jsou odpovědní vůči svému zaměstnavateli, organizacím poskytujícím finanční podporu, veřejným a soukromým subjektům a z etických důvodů vůči celé společnosti. Důvodem je nakládání finančních prostředků daňových poplatníků a následné financování výzkumu z veřejných prostředků. V důsledku toho by měli výzkumní pracovníci dodržovat zásady řádného, transparentního a efektivního finančního řízení, a také spolupracovat s veškerými auditorskými společnostmi. Tyto audity jsou prováděny zaměstnavatelem, finančními institucemi nebo etickou komisí. Metody a výsledky auditů, analýz by měly být veřejně dostupné z důvodu interní a externí kontroly, po případě na žádost příslušných orgánů.</p>	<p>+</p>	<p><b>Popis stávajícího stavu:</b></p> <p>AV ČR je mimouniverzitní instituce ustanovená Českou republikou a její aktivity jsou financovány ze státního rozpočtu (čl. 1 Stanov AV ČR). Ústav proto klade důraz na účelné a efektivní nakládání s veřejnými finančními prostředky, které má k dispozici. Při zadávání veřejných zakázek je postupováno podle vnitřních předpisů, přičemž je usilováno o co nejefektivnější a nejchopnější způsob využití veřejných prostředků v souladu s platnou legislativou (<a href="https://www.uohs.cz/en/legislation/public-rocurement.html">https://www.uohs.cz/en/legislation/public-rocurement.html</a>). Všechny záznamy týkající se ekonomického stavu jsou evidovány elektronicky je dostupný v on-line aplikaci Verso.</p> <p>Ústav zadává každoročně audit prostřednictvím externí auditorské společnosti. Výsledky jsou zahrnuty do výroční zprávy Ústavu, která povinně obsahuje finanční účetnictví, a jako taková je veřejně dostupná.</p> <p>V závislosti na požadavcích jednotlivých projektů a výzkumu jsou auditovány i poskytovatelé výzkumu, dárci nebo sponzoři.</p> <p>Financování Ústavu veřejnými rozpočty musí být zcela v souladu s platnou národní legislativou, která je promítnuta do předpisů Ústavu. Ústav má jasné definované procesy schvalování financování v souladu s principy tzv. „3E“: efektivita, ekonomika, efektivita. Výzkumní pracovníci jsou si vědomi toho,</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

		že při výzkumu nakládají s veřejnými prostředky a podle toho se chovají.	
--	--	--------------------------------------------------------------------------	--





<p><b>7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu</b> Výzkumní pracovníci by měli vždy postupovat dle pracovních postupů v souladu s národní legislativou a to včetně nezbytných preventivních opatření za účelem dodržení podmínek bezpečnosti práce nebo při výpadku informačních systémů (např. přípravou a kontrolou záložních systémů). Pracovníci by také měli být seznámeni s požadavky týkající se problematiky ochrany dat a mlčenlivosti ve smyslu konání nezbytných kroků k neustálému plnění těchto požadavků.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Protokoly o specializovaných BOZP školeních, která jsou příslušná vždy k jednotlivým laboratořím, nejsou nikde centrálně uloženy. Na webových stránkách instituce není publikován žádný dokument k tématu duševního vlastnictví.</p> <p><b>Popis stávajícího stavu:</b> Zaměstnanci jsou zaměstnáváni v souladu s platnou českou legislativou a v závislosti na možnostech, které umožňuje převážně grantové financování instituce. Zaměstnávání v souladu s interními směrnicemi, pracovním řádem, Etickým kodexem, Kolektivní smlouvou atd. Všichni zaměstnanci jsou seznámeni s principy GDPR, což stvrzují svými podpisy.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Protokoly o specializovaných BOZP školeních v jednotlivých laboratořích a vystavených jejich vedoucími budou centralizována na Personálním oddělení.</p> <p>Státní legislativa zaměřená na ochranu důvěrných dat a jejich bezpečnost, včetně duševního vlastnictví bude uveřejněna na intranetu instituce.</p> <p><b>Navazující akce:</b> <b>8+9+10+16</b></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>8. Šíření a využívání výsledků</b> Všichni výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby byly jejich výsledky šířeny a využívány v souladu se smluvním ujednáním. To se týká sdělování, přenášení nebo komercializace výsledků výzkumu. Zejména od vedoucích výzkumných projektů se očekává, že si vezmou na starost cestu ke komercializaci výsledků a jejich zpřístupnění široké veřejnosti, kdykoli k tomu bude příležitost.</p>	+	<p><b>Popis stávajícího stavu:</b></p> <p>Výzkumníky k šíření výsledků výzkumu přímo podporuje systém externího a interního hodnocení (atestace). Ústav navázal úzkou spolupráci s řadou univerzit a veřejných institucí, zejména v oblasti biomedicíny, biotechnologií a ochrany přírody.</p> <p>Instituce vykazuje bohatou publikační činnost s vědeckými výsledky. Vybrané úspěchy jsou prezentovány ve spolupráci s partnery v oblasti aplikovaného výzkumu. Vedle toho Ústav spolupracuje s komerčními subjekty, zejména v biomedicínské oblasti.</p> <p>Výsledky jednotlivých výzkumů jsou k dispozici ve veřejných databázích typu ASEP, PubMed, WoS, Scopus apod. Pro pracovníky tu existuje silný motivační systém, který podporuje kvalitní publikační činnosti a prostřednictvím finančního ohodnocení autorům.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------



<p><b>9. Veřejný závazek</b></p> <p>Výzkumní pracovníci by měli zajistit, že o jejich výzkumných aktivitách je společnost informována takovým způsobem, který by byl srozumitelný i pro širokou veřejnost. Přímá spolupráce s veřejností může výzkumníkům pomoci lépe porozumět zájmu veřejnosti o vědu a techniku.</p>	<p>+</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Podle Článku 3 Stanov AV ČR ve znění: „Akademie uskutečňuje prostřednictvím jí zřízených pracovišť výzkum v širokém spektru přírodních, technických, sociálních a humanitních věd, usiluje o rozvoj poznání na mezinárodní úrovni, vychovává vědecké pracovníky a šíří a uplatňuje výsledky své činnosti pro zvyšování úrovně vzdělanosti, kultury a konkurenceschopnosti České republiky i pro řešení aktuálních potřeb společnosti.“</p> <p>Výzkumní a další pracovníci Ústavu vyvíjejí aktivity zaměřené na zvýšení zájmu o vědu a techniku prostřednictvím stálých a krátkodobých prezentací, školení, prohlídky laboratoří a seminářů pro děti i dospělé.</p> <p>Výzkumníci Ústavu jsou si velmi dobře vědomi potřeby vychovávat vlastní talenty již od útlého věku, a proto se věnují řadě aktivit popularizačního charakteru.</p> <p>Většina oddělení Ústavu provádí široké PR aktivity: kromě webových stránek spravuje obsah profilů na sociálních sítích (Facebook) a aktivně spolupracuje na akcích pro širokou veřejnost (např. Dny otevřených dveří, vědecké prezentace, apod.).</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------



<p><b>10. Nediskriminace</b></p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo financující subjekty nebudou žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství, víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politického názoru, sociálního nebo ekonomického stavu.</p>	<p>+</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Ústav je provozován v souladu s českým Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. (Rovné zacházení, nediskriminace, důsledky porušení práv a povinností). Poskytovatelé výzkumu, dárci ani Ústav samotný nediskriminuje výzkumné pracovníky žádným způsobem na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství, víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politického názoru, sociálního nebo ekonomického stavu.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Tento princip je plně implementován. Nad rámec bude vytvořena pozice „mediátora“, tzn. prostředníka, který bude zajišťovat, aby měl každý zaměstnanec možnost podání stížnosti na diskriminaci, sexuální obtěžování nebo na jinou relevantní událost. Ústav bude o tomto novém nástroji HR oddělení výzkumníky informovat.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>11. Systém hodnocení</b></p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo poskytovatelé finančních prostředků by pro všechny výzkumné pracovníky (včetně seniorních pracovníků) měli zavést systém pro pravidelné a transparentní hodnocení jejich výkonu – ten by měl být zpracován nezávislým výborem. V případě seniorních pracovníků by měl být do systému hodnocení zapojen mezinárodní výbor. Takový systém by měl v rámci kariérního hodnocení zohledňovat celkovou výzkumnou aktivitu, kreativitu, výsledky výzkumu (např. publikace, patenty, zapojení do výuky, mentoring, veřejnou činnost, mobilitu, spolupráci se zahraničními institucemi nebo supervize ostatních výzkumníků).</p>	+	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>V rámci Ústavu je systém hodnocení založen na pravidlech daných Organizačním řádem Ústavu a Kariérní strukturou vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR.</p> <p>Účelem tohoto hodnocení je mít k dispozici nástroj pro posouzení vědecké a jiné odborné činnosti jednotlivých výzkumných pracovníků a pro podporu jejich dalšího profesního rozvoje (viz Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR).</p> <p>Na Ústavu jsou hodnocení prováděna a posuzována poradním orgánem Ředitelství Ústavu - Atestační komisí</p> <p>Konkrétní kritéria hodnocení jsou specifikována v atestačních dokumentech. Výzkumní pracovníci jsou posuzováni na základě jejich vědeckých výstupů a dalších relevantních kritérií (zapojení do aktivit v rámci univerzit nebo vědecké komunity apod.). Na základě tohoto hodnocení je jednotlivý výzkumník kategorizován do příslušné platové třídy. Každoročně jsou vybraní výzkumníci také oceňováni na základě svých publikací.</p> <p>Celé Ústavy jsou hodnoceny mezinárodními komisemi, organizovanými KAV. Hlavní hodnotícími kritérii jsou pravidla, ze kterých vznikla Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací (M17+). Nezávislé hodnocení výzkumných pracovišť Ústavu externími subjekty je stejně jako v případě všech struktur AV ČR prováděno v pětiletých intervalech. Výsledky tohoto šetření jsou implementovány do vnitřní politiky Ústavu.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------



		<p>Informace o tarifních třídách V1-V6 jsou všem pracovníkům dostupné v anglickém i českém jazyce na intranetových stránkách Ústavu spolu s vysvětlením Metodik hodnocení a jejich důsledků pro Ústav z toho vyplývajících.</p>	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



<p><b>12. Nábor</b> Zaměstnavatelé a/nebo poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit, aby vstupní a přijímací předpisy byly zejména pro výzkumné pracovníky na začátku jejich kariéry jasně specifikovány. Měli by také zajistit, aby byl usnadněn přístup ke kariéře ve výzkumu znevýhodněným skupinám nebo výzkumným pracovníkům, kteří se ke kariéře ve vědě a výzkumu vrací, a to včetně učitelů všech úrovní. Zaměstnavatelé a/nebo poskytovatelé finančních prostředků (včetně dárců) by také měli zajistit by při jmenování nebo náboru pracovníků dodržování zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání vědeckých pracovníků.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Dosud probíhala výběrová řízení pro vědecké pracovníky v souladu s pravidly OTM-R politiky, ale proces nebyl jednoznačně určen, definován, závazně popsán. Každý Vedoucí laboratoře si připravoval inzeráty sám. Vyskytly se případy, kdy inzerát neobsahoval všechny specifické detaily. ÚŽFG je zaměstnavatelem, který dbá na rovné pracovní příležitosti, inzeráty ne vždy tento fakt dostatečně zdůrazňovaly. Zpětná vazba k výsledkům výběrových pohovorů byla poskytována v individuální kvalitě.</p> <p><b>Popis stávajícího stavu:</b> Účastníci výběrového řízení mají možnost vyžádat si zpětnou vazbu o výsledku svojí kandidatury, ale neděje se tak systematicky. Dosud nebyl definován žádný proces, který by upravoval formu, kterou se výše zmíněné má konat. A chyběla možnost odvolání proti výsledku výběrového řízení. Proces vyhodnocení výběrového řízení nebyl jednoznačně stanoven, stejně jako kritéria, podle kterých probíhalo hodnocení. Instituce zajišťuje rovný přístup pro všechny vědecké pracovníky, včetně těch, kteří jsou teprve na začátku svojí profesní dráhy a také znevýhodněných skupin. Za ně jsou považováni i vědečtí pracovníci, kteří se do vědy a výzkumu navrací z komerční sféry. Podle politiky OTM-R patří mezi znevýhodněné skupiny také vysokoškolští pedagogové, kteří se navrací do prostředí výzkumu.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> S platností od 1. 5. 2021 Ústav zavede novou směrnici, která upravuje výběrová řízení pro vědecké pracovníky tak, aby byla zcela v souladu s politikou OTM-R. Tato směrnice bude publikována na webových stránkách instituce, konkrétně na záložce HRS4R, a to česky i anglicky. Od 1. 5. 2021 budou tedy veškerá výběrová řízení na základě směrnice centralizována přes Personální oddělení, které zajistí, že všechny inzeráty budou obsahovat nezbytné informace. V preambuli výše uvedené směrnice se instituce zavazuje k dodržování principů OTM-R politiky. Součástí směrnice je i stanovený proces, jak a kam se odvolat proti výsledku výběrového řízení.</p> <p><b>Navazující akce:</b> <b>1+2+3+4+5+6+7+30</b></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>13. Výběr (Kodex)</b></p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo poskytovatelé finančních prostředků by měli nastavit náborový proces v souladu s OTM-R principy tak, aby procesy byly přímo určené na dané pozice a snesly mezinárodní srovnání.</p> <p>Inzeráty by měly obsahovat podrobný popis požadovaných odborných znalostí a dovednost, neměly by však odrazovat případné uchazeče od podání žádosti. Zaměstnavatelé by měli zahrnout popis pracovních podmínek včetně vyhlídek na profesní a kariérní rozvoj.</p> <p>Inzerát by měl být vypsán po časovou dobu tak, aby zahrnovala dostatečnou dobu mezi zveřejněním volného pracovního místa, výzvou k podání přihlášek a lhůtou pro odpověď.</p>	<p>+/-</p>	<p>Výběrová řízení pro pozice vědeckých pracovníků na ÚŽFG AV ČR jsou otevřená, transparentní, založena na měřitelných indikátorech a s mezinárodním přesahem.</p> <p><b>GAP:</b> Proces nebyl dosud formalizován a inzeráty neobsahovaly všechny informace tak, aby byly plně v souladu s principy výše zmiňované charty.</p> <p><b>Popis stávajícího stavu:</b></p> <p>Institut i spolupracující grantové agentury plně respektují principy výše zmiňované charty včetně výběrových řízení. ÚŽFG AV ČR pečlivě zvažuje možnosti, jak oslovovat zájemce o zaměstnání s co nejlepší kvalifikací, přitom plně respektovat principy OTM-R.</p> <p>Do nedávna instituce inzerovala převážně na národních portálech (weby vědeckých organizací, Nature jobs atd.), dále na institucionálních stránkách a na stránkách spolupracujících univerzit.</p> <p>Pro rozšíření dosahu inzerce Instituce neustále rozšiřuje seznam portálů, zejména zahraničních.</p> <p>Podpora při inzerci je poskytována HR manažerem.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Od 1. 5. 2021 je v platnosti směrnice pro výběrová řízení pro vědecké pracovníky. Směrnice a její přílohy jasně specifikují všechny náležitosti, které musí inzerát obsahovat. Instituce zajistí, že výše uvedené náležitosti budou v souladu s principy Charty.</p> <p>Všechny inzeráty budou obsahovat link na HRS4R webovou záložku instituce. Tato záložka bude obsahovat i materiály programu „Welcome Office“ s detailními informacemi o životě v ČR a adaptačním programem pro nové zaměstnance atd.</p> <p><b>Navazující akce:</b></p> <p><b>1+4+11</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





<p><b>14. Nábor (Kodex)</b></p> <p>Náborová komise by měla zahrnovat představitele z různých oborů a úrovně odborných znalostí. Měla by se vyznačovat přiměřenou rovnováhou v zastoupení pohlaví, a pokud je to vhodné a proveditelné, měla by zahrnovat i představitele z různých sektorů (veřejný i soukromý), z různých zemí s vhodnou kvalifikací a dovednostmi apod. Kdykoliv je to možné, měla by být použita široká škála náborových postupů jako například osobní pohovory nebo externí odborné posouzení uchazeče. Členové Náborové komise by měli být náležitě vyškolení.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Popis stávajícího stavu:</b></p> <p>Instituce vždy následovala svůj formální proces, podle kterého se skládaly výběrové komise pro hodnocení výběrových řízení pro vědecké pracovníky. V ojedinělých nutných případech byly do komise povolány externí experti.</p> <p><b>GAP:</b></p> <p>Tyto komise vždy bývaly vyvážené z pohledu rovných pracovních příležitostí pro muže a ženy.</p> <p>Nebýval přítomen žádný zástupce Personálního úseku a členové komisí nebyli seznámeni s principy OTM-R politiky.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Na základě nově přijaté směrnice pro výběr vědeckých pracovníků bude komise vždy obsahovat zástupce vedení, budoucího přímého nadřízeného a zástupce Personálního oddělení, který poskytne OTM-R školení zbylým dvěma členům výběrové komise.</p> <p><b>Navazující akce:</b> 1+5+6</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>15. Transparentost (Kodex)</b> Uchazeči by měli být před výběrovým procesem informováni o jeho pravidlech, kritériích výběru, počtu dostupných pozic a vyhlídkách na kariérní rozvoj. Po ukončení výběrového řízení by měli být také informováni o silných a slabých stránkách jejich žádostí.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Instituce má standardizovaný proces pro výběrová řízení na vědecké pracovníky, který dosud neposkytoval kandidátům informace o průběhu výběrového řízení dopředu.</p> <p><b>Současný popis stavu:</b> Instituce poskytuje informace o slabých i silných stránkách kandidatury uchazečům o zaměstnání na jejich vyžádání. Tyto informace byly poskytovány prostřednictvím Vedoucích laboratoří nebo řešitelů grantů v závislosti na jejich individuálních schopnostech a zkušenostech.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Plná implementace OTM-R bude zajištěna prostřednictvím OTM-R školení členů výběrových komisí.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>16. Hodnocení zásluh (Kodex)</b> Výběrový proces by měl zohledňovat celou paletu zkušeností uchazečů. Při zaměření na jejich celkový potenciál a kompetence je třeba brát v potaz také jejich inovativní myšlení, kreativitu a úroveň nezávislosti. Viz také Evropská charta pro výzkumné pracovníky, Kapitola Systémy Hodnocení, Sekce 1. To znamená, že zásluhy by měly být posuzovány kvalitativně i kvantitativně s důrazem na výjimečnost výsledků v rámci různorodé kariérní dráhy a ne jen na počet publikací. V důsledku toho by měl být význam bibliometrických znaků správně vyvážený v rámci širších hodnotících kritérií, jako je například zapojení do výuky, osvětová činnost, inovace, supervize, týmovost, schopnost předávat zkušenosti a řídit výzkum. U uchazečů přicházejících z průmyslového prostředí by měl být důraz kladen na příspěvky k patentům, zapojení do vývoje nebo zavedení vynálezů.</p>	+/-	<p><b>Popis současného stavu:</b> Proces výběrového řízení pro vědecké pracovníky nově zajišťuje, že bude brána v úvahu celá šíře získaných zkušeností všech kandidátů i jejich potenciál dalšího rozvoje. Inovativní a kreativní nápady kandidátů jsou také hodnoceny pozitivně. Schopnost týmové spolupráce i nezávislé práce jsou nyní také pozitivně hodnoceny.</p> <p><b>GAP:</b> Ačkoliv dosud nebyl formálně v platnosti žádný dokument zajišťující, že kandidáti z jiného prostředí než vědeckého, budou rovnoprávně hodnoceni a nebudou znevýhodněni (například výčtem své publikační činnosti). Kandidáti nebyli znevýhodňováni pro své zkušenosti z jiných pracovních prostředí.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Nově implementovaná Směrnice pro přijímání vědeckých pracovníků má přílohou vyhodnocovací protokoly, které zajišťují, že bude brán ohled na neformální kvalifikaci uchazečů a další široká kritéria a bibliografické ukazatele budou ve správné rovnováze.</p> <p><b>Navazující akce:</b> <b>1+2</b></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex)</b> Přerušování kariéry nebo změny v chronologickém pořadí by neměly být penalizovány, ale měly by být považovány za přirozený vývoj daného uchazeče a také jako potenciálně cenný příspěvek profesnímu rozvoji a různorodosti. Uchazečům by mělo být dovoleno předkládat životopisy založené na důkazech, které odrážejí celkový reprezentativní soubor úspěšně dosažené kvalifikace vhodné pro dané pracovní místo.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b> V instituci již funguje zavedený proces hodnocení uchazečů o pracovní pozice vědeckého charakteru, založený na porovnávání předem stanovených požadavků a životopisů kandidátů. K životní dráze uchazečů bylo přihlíženo okrajově, důležité byly všechny relevantní úspěchy potřebné pro vědeckou práci.</p> <p><b>GAP:</b> Tento tradiční proces hodnocení kandidátů nebyl formalizován podle principů charty.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Nově přijatá směrnice pro výběrová řízení vědeckých pracovníků má přílohou hodnotící formuláře, které zajišťují, že kandidát bude hodnocen podle předem stanovených kritérií. V praxi to omezuje možnost, že by byl některý z kandidátů hodnocen nespravedlivě, pokud nepracoval ve vědě.</p> <p><b>Navazující akce:</b> <b>1+2</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>18. Uznání zkušeností s mobilitou (Kodex)</b></p> <p>Zkušenosti s mobilitou se považují za cenný příspěvek k profesionálnímu rozvoji výzkumného pracovníka. Mobilitou se rozumí například pobyt v jiné zemi / regionu nebo v jiném výzkumném prostředí (veřejném nebo soukromém) nebo změna z jedné disciplíny nebo sektoru do jiného, ať už jako součást počátečního školení v oblasti výzkumu nebo v pozdější fázi výzkumné kariéry, nebo zkušenosti s virtuální mobilitou</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>V instituci funguje tradičně zavedený proces hodnocení uchazečů, který je v souladu s kladným hodnocením mobility kandidátů. Zkušenost s profesní mobilitou je také podporována u stávajících zaměstnanců.</p> <p><b>GAP:</b> Proces není formalizován v souladu s Chartou.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Přílohou nově přijaté směrnice pro výběrová řízení vědeckých pracovníků jsou hodnotící protokol s konkrétně specifikovanými hodnotícími kritérii. Zkušenost s profesní mobilitou je podle nich jednoznačně pozitivně hodnocena.</p> <p><b>Navazující akce:</b></p> <p><b>1+2</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>19. Uznání kvalifikace (Kodex)</b> Zaměstnavatelé a poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit dostupnost vhodných nástrojů k hodnocení akademických a odborných kvalifikací, zejména ve smyslu mezinárodní a profesní mobility. Měli by se dostatečně informovat a v plném rozsahu porozumět pravidlům, nařízením, normám a postupům, jejímž účelem je stanovit praxi pro uznávání takových kvalifikací. Následně je také nutné klást důraz na všechny dostupné nástroje, které jsou ukládány prostřednictvím národní legislativy, která také upravuje konvenci a pravidla pro uznávání takových kvalifikací.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Dosud byla u kandidátů výrazně upřednostňována kritéria akademické kvalifikace, ale k neformální kvalifikaci bylo přihlíženo.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b> V instituci funguje tradiční proces hodnocení kandidátů založený na vyhodnocení klasických hodnotících kritérií založený na zhodnocení akademické profesní činnosti.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Podle nové směrnice pro výběr vědeckých pracovníků bude neformální kvalifikace zahrnuta do hodnocení. Podporou jsou hodnotící protokoly.</p> <p><b>Navazující akce: 1+2</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>20. Seniorita (Kodex)</b> Požadované úrovně kvalifikace definované pro danou pozici by měly být v souladu s reálnými potřebami pro tuto pozici a neměly by vhodnému uchazeči bránit. Uznávání a hodnocení kvalifikací by se mělo zaměřit spíše na posuzování úspěchů daného uchazeče než na jeho / její situaci nebo pověst instituce, kde byla kvalifikace získána. Důraz by měl být kladen na celoživotní profesní rozvoj vzhledem k tomu, že profesní kvalifikaci lze získat v rané fázi potenciálně dlouhé kariéry.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b> Samotná kvalifikace je při výběrových řízeních hodnocena víc, než reputace institucí, na kterých ji uchazeč získal. Posuzování vědeckých výsledků přirozené pro evaluační proces. Podporujeme koncept celoživotního vzdělávání.</p> <p><b>GAP:</b> Evaluační proces dosud nebyl formalizován podle principů charty.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Nově přijatá směrnice pro výběrová řízení vědeckých pracovníků má přílohou také hodnotící protokol, který zajistí, že princip celoživotního vzdělávání bude adekvátně hodnocen.</p> <p><b>Navazující akce: 1+2</b></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>21. Jmenování postdoktorandů (Kodex)</b> Jasně dané pravidla a pokyny pro nábor a jmenování postdoktorandských výzkumných pracovníků, včetně maximálního trvání a cílů této pozice, by měla být stanovena příslušnými institucemi. Tato ustanovení by měla zohledňovat čas vynaložený na pozicích v rámci jiných institucí. Měl by se brát v potaz fakt, že postdoktorandský status má být pouze přechodný, přičemž, že primárním účelem takové pozice je poskytnout další příležitosti profesního rozvoje pro kariéru ve vědě a výzkumu ve smyslu dlouhodobých kariérních vyhlídek.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b> V souladu s principy charty, doktorandi i postdoktorandi mají příležitost k profesnímu rozvoji ve svých laboratořích. V každé laboratoři je školitel nebo jiný vedoucí, se kterým mohou poradit.</p> <p><b>GAP:</b> Proces nebyl dosud formalizován.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> V každé ze 14ti laboratoří bude ke každému studentovi či postdoktorandovi přiřazen jeden vedoucí. Jejich seznam bude k dispozici na intranetu instituce.</p> <p><b>Navazující akce: 23</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





<p><b>22. Uznávání profese</b></p> <p>Všichni výzkumníci zapojení do vědecké kariéry by měli být uznáni jako profesionálové a dle toho by se s nimi mělo jednat. Tento přístup by měl být aplikován již na začátku jejich kariéry, konkrétně na postgraduální úrovni, a měl by zahrnovat všechny úrovně bez ohledu na jejich kvalifikaci (např. zaměstnanec, postgraduální student, doktorand, postdoktorand, státní zaměstnanec).</p>	+	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Dodržujeme kvalifikační úroveň vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Nově příchozí kolegové jsou na všech kvalifikačních úrovních přijímáni s respektem jako profesionálové.</p> <p>Dosud v této oblasti nebyla zaznamenána žádná negativní zpětná vazba ani stížnost. Ústav se i nadále bude snažit udržet si pozitivní odezvu, od doktorandů až po seniorní výzkumné pracovníky.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>
<p><b>23. Výzkumné prostředí</b></p> <p>Zaměstnavatelé a poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit, aby bylo vytvořeno co nejvíce stimulační prostředí pro provádění výzkumu nebo školení v oblasti výzkumu, a prostředí, které nabízí vhodné vybavení, zařízení a příležitosti, včetně dálkové spolupráce prostřednictvím výzkumných sítí a kontaktů. Zároveň zajistit prostředí, které by bylo plně v souladu s bezpečnostními předpisy a s předpisy týkajícími se ochrany zdraví.</p> <p>Poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit, aby přiměřená část zdrojů byla poskytována na podporu dohodnutých pracovních programů.</p>	+	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Všechny příslušné předpisy jsou již dodržovány.</p> <p>Potřeby nového vybavení, technologie, přístrojů, příležitostí a dálkové spolupráce prostřednictvím výzkumných sítí jsou neustále sledovány a průběžně zpracovávány s ohledem na finanční možnosti Ústavu.</p> <p>V rámci Ústavu existují tři výzkumná střediska (Liběchov, Praha, Brno), která poskytují plodné prostředí pro výzkum všech úrovní.</p> <p>Práce v terénu jsou podstatným a důležitým prvkem výzkumu v laboratořích Ústavu a pracovníci jsou v těchto aktivitách podporováni, pokud to situace dovoluje.</p> <p>Všechny bezpečnostní předpisy a předpisy související s ochranou zdraví jsou dodržovány. Všichni pracovníci pravidelně absolvují příslušná školení. Vědecká spolupráce je zajištěna prostřednictvím digitálních sítí s podporou Ústavu.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>



<p><b>24. Pracovní podmínky</b> Zaměstnavatelé a poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit, aby pracovní podmínky pro výzkumné pracovníky, včetně těch se zdravotním postižením, poskytovaly značnou míru flexibility považovanou za nezbytnou součást pro úspěšnou činnost v oblasti výzkumu v souladu s národní legislativou a ostatními právními předpisy. Měly by být zajištěny takové pracovní podmínky, které pracovníkům umožní kombinovat rodinný život, práci, děti i kariéru. Zvláštní důraz by měl být kladen na pružnou pracovní dobu, možnost práce na zkrácený nebo částečný úvazek, dostatek dovolené stejně jako na odpovídající finanční ohodnocení a administrativní podporu.</p>	+	<p><b>Popis současného stavu:</b> Ústav nabízí velké množství pracovních pozic i s možností zkráceného nebo částečného úvazku stejně jako flexibilní pracovní dobu. Dovolená je řešena individuálně v souladu s platnou českou legislativou. „Vědecká dovolená“ je explicitně stanovena pouze v platné legislativě pro univerzity, ale nikde v rámci stanov AV ČR. Namísto toho Ústav umožňuje vzít si dlouhé neplacené volno stejně jako je poskytována podpora dlouhodobých projektů ve smyslu zahraničních návštěv a stáží ve spolupracujících Ústavech.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Žádné akce nejsou požadovány.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------



<p><b>25. Stabilita a stálost zaměstnání</b> Zaměstnavatelé a poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla ohrožena nestabilitou pracovních smluv, a měli by se proto v maximální možné míře zavázat ke zlepšení stability pracovních podmínek v rámci zavádění a dodržování zásad stanovených příslušnou směrnicí EU pojednávající o podmínkách práce na dobu určitou.</p>	<p>+</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b> Ústav si zakládá na rovném zacházení se všemi svými zaměstnanci. Smlouvy na dobu určitou se používají ve výlučných případech v souladu s českým Zákoníkem práce a interními předpisy. Naší dlouhodobou strategií k zajištění stability pracovních úvazků a smluv je kladení důrazu na široký rozsah projektů na podporu výzkumu a dlouhodobé plánování stejně jako poskytování odborných výzkumných služeb, jež jsou financovány v rámci smluvního výzkumu (např. představiteli z průmyslu či aplikovaného výzkumu).</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Žádné akce nejsou požadovány.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------



<p><b>26. Financování a mzdy</b> Zaměstnavatelé a poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly zajištěny spravedlivé a atraktivní finanční podmínky spolu s odpovídajícím sociálním zabezpečením (včetně nemocenské, rodičovských dávek, důchodových práv a dávek na podporu v nezaměstnanosti) v souladu se stávající legislativou a kolektivními smlouvami. Tyto ustanovení musí zahrnovat pracovníky na všech úrovních (včetně výzkumných pracovníků na začátku jejich kariéry). Musí být obsažena také ustanovení odpovídající jejich právnímu postavení, výkonu, kvalifikační úrovni a odpovědnosti.</p>	+	<p><b>Popis současného stavu:</b> Financování a mzdy lze považovat za atraktivní. Úroveň sociálního zabezpečení je v souladu s platnou národní legislativou stejně jako s interními nařízeními. Současná podoba interních mzdových předpisů umožňuje relativně vysoké osobní příplatky.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Žádné akce nejsou požadovány.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------



<p><b>27. Rovnost mezi pohlavími</b></p> <p>Zaměstnavatelé a poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit vyváženost zastoupení pohlaví na všech úrovních, včetně těch týkajících se vedení a řízení projektů. Toho by mělo být dosaženo na základě politiky rovných příležitostí při přijímání výzkumných pracovníků a na základě následných fází kariéry za předpokladu, že je upřednostňována kvalita a kompetence. Aby bylo dosaženo rovného zacházení mezi pohlavími, měla by při výběru pracovníka být brána v úvahu vyváženost pohlaví v rámci celkového hodnocení.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Ve vedení instituce, v její Radě i mezi vedoucími laboratoří, jsou zastoupena v adekvátní míře ženy a muži. Politika rovných příležitostí v praxi funguje při výběrových řízeních do výše zmíněných pozic bez ohledu na věk a pohlaví.</p> <p><b>GAP:</b> Rozdíly ve mzdách v závislosti na pohlaví nejsou záměrně monitorovány.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Instituce se zúčastní průzkumu organizovaného MPSV (Projekt 22% rovnosti), který zjišťuje potenciální diskriminaci ve mzdách na základě příslušnosti k mužskému nebo ženskému pohlaví.</p> <p>V závislosti na výsledcích naší instituce z tohoto výzkumu zvážíme implementaci genderové směrnice.</p> <p><b>Navazující akce: 18</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>28. Profesí rozvoj</b> Zaměstnavatel a/nebo poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit vypracování strategie profesního rozvoje pro výzkumné pracovníky, která se bude zabírat všemi fázemi jejich kariéry bez ohledu na smluvní typ úvazku, platí tedy i pro pracovníky na dobu určitou. Tato strategie bude zahrnovat možnosti zapojení mentoringu a poskytování podpory osobního rozvoje a kariérního poradenství, což ve výsledku povede k vyšší motivaci pracovníků a snížení nejistoty v rámci jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být seznámeni s touto strategií spolu s z toho plynoucími ustanoveními.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Kariérní poradenství dosud funguje na neformální bázi. Vedení instituce respektuje a podporuje přirozenou potřebu profesního rozvoje s ním spojenou nutnost vedení mladých výzkumníků. Dosud nebyl v instituci zaveden program mentoringu.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b> Pracovníci AV ČR jsou zařazení do příslušného kvalifikačního stupně na základě výsledků atestačního hodnocení, jak je stanoveno dle Čl. 22, odstavec 2 v příloze Stanov AV ČR.</p> <p>ÚŽFG je výzkumnou institucí, která zaměstnává mnoho významných seniorních vědeckých pracovníků, kteří mohou významně přispět k profesnímu rozvoji ostatních, včetně talentovaných studentů.</p> <p>Ústav je považován za významnou instituci, která má oprávněně vysoké nároky na uchazeče o volné pracovní pozice. Zároveň poskytuje špičkové technické zázemí (vybavení, možnost práce v terénu atd.).</p> <p>Ze všeho nejvíc se však ÚŽFG vyznačuje individuálním přístupem a širokými možnostmi profesního rozvoje.</p> <p>O nově otevřených kariérních možnostech jsou potenciální kandidáti informováni interní poštou.</p> <p>Nově zaváděný program mentoringu pomůže s procesem formalizace podpory vědeckým</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Doporučení pro profesní rozvoj budou nově součástí atestačního protokolu. V rámci projektu bude implementována směrnice pro vzdělávání. Zdůrazní potřebu zvýšené péče o výzkumné pracovníky na začátku jejich profesního rozvoje.</p> <p>Nově zaváděný program mentoringu bude k dispozici pro podporu začínajících vědeckých pracovníků.</p> <p><b>Navazující akce:</b> 19+24+27</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



		pracovníkům na všech úrovních vědeckého rozvoje.	
--	--	--------------------------------------------------	--



<p><b>29. Hodnota mobility</b></p> <p>Zaměstnavatel a/nebo poskytovatelé finančních prostředků musí rozpoznat hodnotu výměnných pobytů a celkové mezioborové mobility jako důležitý prostředek za účelem posílení vědeckých znalostí a profesního rozvoje v jakékoliv fázi kariéry. Tyto možnosti mobility by měly být zahrnuty do HR strategie lidských zdrojů. Jakékoliv zkušenosti v zahraničí by měly být v rámci systému hodnocení plně uznávány. Tento fakt rovněž vyžaduje, aby byly zavedeny nezbytné nástroje, jež by umožnily přenositelnost grantů včetně sociálního zabezpečení.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b></p> <p>Zkušenost s profesní mobilitou je považována za významný přínos pro profesní rozvoj vědců. Tato skutečnost ovšem není reflektována v žádném oficiálním dokumentu.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Pracovníci jsou dobře informováni o možnostech služebních cest a podpoře mezinárodní profesní mobility prostřednictvím instituce. Mobilita (vědecké stáže v zahraničí, výměnné pobyty, mezinárodní konference apod.) jsou podpořeny i v projektu. V letech 2020-2023 je naplánováno mnoho aktivit v oblasti mobility (Operational Programme Research, Development and Education). Současná Covid pandemická situace je limituje.</p> <p>Kromě toho jsou každoročně ve výzvě MSCA-IF schváleny 1 až 4 výzkumné projekty.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Při vypracovávání Strategie rozvoje lidských zdrojů bude zdůrazněn význam a hodnota zkušenosti s profesní mobilitou; jmenovitě s mobilitou geografickou, oborovou a mezioborovou.</p> <p>Zkušenosti kolegů přicházejících z jiných sektorů, včetně privátního, budou vítány.</p> <p><b>Navazující akce:</b></p> <p>21</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





<p><b>30. Přístup ke kariérnímu poradenství</b></p> <p>Zaměstnavatel a/nebo poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit, že je poskytováno kariérní poradenství a podpora při umisťování do zaměstnání, buď prostřednictvím příslušných institucí nebo spolupráce s jinými subjekty. Tento typ poradenství by měl být nabízen všem výzkumným pracovníkům ve všech fázích jejich kariéry bez ohledu na typ uzavřené smlouvy.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Proces poskytování kariérního poradenství není v instituci ještě formalizován. Nově příchozí zaměstnanci si nejsou jistí, na koho se mohou obracet ve věci kariérního poradenství.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Kariérní poradenství je úzce spojeno s daným oborem. Podpora je v tomto smyslu poskytována především prostřednictvím Vedoucích laboratoří a dalších zaměstnanců, kteří jsou velmi dobře zorientováni v daném konkrétním oboru. Dále je podpora poskytována prostřednictvím Personálního oddělení, IT týmu a týmu grantového (součást EKU).</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Pro nově příchozí zaměstnance bude zaveden Adaptační program (součást „Welcome Office“) díky kterému budou mít k dispozici všechny potřebné informace hned po nástupu a budou lépe zabezpečeni i z pohledu odborného vedení.</p> <p>Program mentoringu, který již probíhá, také podpoří přístup ke kariérnímu poradenství v rámci mentoringu.</p> <p>Vedoucím laboratoří i mentorům bude zdůrazněna důležitost kariérního poradenství na některém z pravidelných setkání vedoucích laboratoří. Ve svých dovednostech jakým způsobem podávat kariérní poradenství budou podpořeni Garantem mentoringu.</p> <p><b>Navazující akce:</b> <b>11+27+30</b></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>31. Práva duševního vlastnictví</b></p> <p>Zaměstnavatel a/nebo poskytovatelé finančních prostředků by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci ve všech fázích kariéry mohli těžit z výhod (pokud existují) využívání jejich výsledků výzkumu, a to prostřednictvím právní ochrany a zejména prostřednictvím náležité ochrany práv duševního vlastnictví, včetně autorských práv.</p> <p>Ustanovení a nařízení dané instituce by měla přesně specifikovat, jaká práva mají výzkumní pracovníci a / nebo případně jejich zaměstnavatelé nebo jiné strany, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací ve smyslu využívání výsledků výzkumu.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Znalost problematiky práv duševního vlastnictví se u různých vědeckých pracovníků liší. Podpořit potřebují zejména juniorní kolegové.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Právní ochranu výsledků výzkumu zajišťuje Zákon o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů č. 121/2000 Sb. Tento Autorský zákon a dalších 33 ustanovení je plně implementováno spolu s legislativou danou EU.</p> <p>Dále platí i Stanovy AV ČR, které poskytují další informace o této problematice ochrany duševních práv a vlastnictví, nakládání s výsledky výzkumu a přenosu technologií.</p> <p>V souladu s výsledky aplikovaného výzkumu, je zaveden systém motivačních finančních bonusů pro výzkumné pracovníky.</p> <p>Právní ochranu výsledků výzkumu zajišťuje Zákon o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů č. 121/2000 Sb. Tento Autorský zákon a dalších 33 ustanovení je plně implementováno spolu s legislativou danou EU. Dále platí i Stanovy AV ČR, které poskytují další informace o této problematice ochrany duševních práv a vlastnictví, nakládání s výsledky výzkumu a přenosu technologií.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Školení zaměřené na práva duševního vlastnictví bude v rámci projektu HR AWARD organizováno přímo na pracovišti instituce. Všechny materiály z tohoto školení pak budou přístupné všem zájemcům na webové stránce instituce. Budou také součástí programu „Welcome Office“ pro nově nastupující zaměstnance.</p> <p><b>Navazující akce: 22</b></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>32. Spoluautorství</b></p> <p>Instituce by při hodnocení zaměstnanců měly spoluautorství vnímat pozitivně, jako důkaz konstruktivního přístupu a týmové spolupráce v rámci provádění výzkumu.</p> <p>Zaměstnavatelé a / nebo poskytovatelé financí by proto měli vyvinout strategie, postupy, které budou k dispozici výzkumným pracovníkům, včetně těch, kteří jsou na začátku své kariéry, nezbytné rámcové podmínky, aby mohli používat práva na uznání, uvedení na seznam a / nebo citování v kontextu jejich skutečných příspěvků, jako spoluautorů příspěvků, patentů atd., nebo k publikování vlastních výsledků výzkumu nezávisle na nadřízených.</p>	<p>+</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Problematika spoluautorství se formálně řídí mezinárodními pokyny danými ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors). A tyto pokyny jsou v praxi přísně dodržovány.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------



<p><b>33. Výuka</b></p> <p>Výuka je základním prostředkem strukturování a šíření znalostí, a proto by měla být považována za cennou zkušenost v rámci profesního rozvoje výzkumných pracovníků.</p> <p>Rozsah pedagogické činnosti by však měl být přiměřený, zejména na počátku kariéry tak, aby nebránil ve výzkumné činnosti. Zaměstnavatelé a / nebo poskytovatelé financí by měli zajistit, aby povinnosti výuky byly adekvátně odměňovány a zohledňovány v rámci systému hodnocení. Čas vynaložený na tuto činnost by měl být započítán jako část pedagogického závazku spojeného s pozicí výzkumného pracovníka.</p> <p>V rámci profesního rozvoje výzkumných pracovníků by mělo být poskytnuto vhodné školení pro vedení výuky.</p>	+	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Ačkoliv neexistuje žádný formální požadavek související s institucionální zaměstnaností, který by určoval povinnost zapojení pracovníků do výuky, většina pracovníků Ústavu pedagogickou činnost provádí.</p> <p>Mnoho výzkumných pracovníků z našeho Ústavu je i vysokoškolskými pedagogy (Univerzita Karlova v Praze, Masarykova univerzita v Brně, Palackého univerzita v Olomouci a další).</p> <p>Odborné vedení začínajících vědců (Bakalářů, magistrů a doktorandů) je nicméně nedílnou součástí praxe každého pracoviště Ústavu.</p> <p>Při atestacích je v potaz brána pedagogická činnosti a je velmi kladně vnímána.</p> <p>Výuka na univerzitě není jediným prostředkem pro šíření vědeckých poznatků o svém oboru. Všichni vědci mají možnost „učit“ kolegy a / nebo mladé výzkumníky přímo na půdě Ústavu.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------



<p><b>34. Stížnosti a odvolání</b> Zaměstnavatelé a / nebo poskytovatelé financí by měli nastavit systém v souladu s národní legislativou, který by stanovoval vhodné postupy, případně ve formě nestranné osoby (typu ombudsmana), pro vyřizování stížností / odvolání výzkumných pracovníků, včetně těch, které se týkají konfliktů mezi vedoucím (s) a začínajícími výzkumnými pracovníky. Tyto postupy by měly poskytnout všem pracovníkům důvěryhodnou a neformální pomoc při řešení pracovních sporů a stížností s cílem prosazovat spravedlivé zacházení a zlepšování kvality dané instituce.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Proces není žádným způsobem formalizován, Kontaktní bod není nikde oficiálně deklarován.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b> Stížnosti a konflikty jsou v instituci řešeny na úrovni jednotlivých laboratoří. V závažnějších případech se zapojuje i management instituce. AV ČR má ustanovenou Etickou komisi, která je při řešení vědeckých sporů nejvyšší autoritou (<a href="https://1url.cz/Qzhjv">https://1url.cz/Qzhjv</a>).</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> V návaznosti na projekt bude ustavena pozice mediátora, na kterého se zaměstnanci budou moci obracet v případech podezření na nerovné zacházení nebo mezilidské konflikty na pracovišti. echny stížnosti, které budou směřovat še k vědě a výzkumu (plagiátorství apod.) dou postoupeny Etické komisi ÚŽFG. stavení této komise je popsáno v bodě 2, extu výše.</p> <p><b>Navazující akce:</b> 12+17</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>35. Účast v rozhodovacích subjektech</b> Zaměstnavatelé a / nebo poskytovatelé financí by měli uznat za zcela legitimní a žádoucí požadavek, aby byli výzkumní pracovníci zastoupeni v různých orgánech dané instituce (např. informační, konzultační nebo rozhodovací orgány), a chránili tak své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a zároveň aktivně přispívali k bezproblémovému fungování instituce.</p>	<p>+</p>	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Výzkumníci jsou automaticky členy Shromáždění výzkumných pracovníků Ústavu, která volí Radu Ústavu nebo členy Akademického sněmu AV ČR. Viz: Volební řád Rady Ústavu.</p> <p>Tento pravidla rovněž platí pro Dozorčí radu Ústavu (jmenovaná ústředím AV ČR) a Atestační komisi Ústavu (schvaluje Rada Ústavu). Zaměstnanci Ústavu jsou zastoupeni na všech jednání těchto rad, a mohou se tak podílet se na všech klíčových rozhodnutích vedení Ústavu.</p> <p>Ústav má vlastní organizaci odborového svazu, která se vyjadřuje k sociálním rozhodnutím v Ústavu.</p> <p>Ředitel Ústavu organizuje pravidelná setkání vedoucích jednotlivých oddělení a laboratoří. Všichni zaměstnanci zde mají možnost přednést své požadavky a/nebo náměty prostřednictvím sekretariátu Ústavu.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------



<p><b>36. Vztahy s vedoucími pracovníky</b> Aby mohli výzkumníci plně využívat vztahů se svými školiteli, je nutné podporovat školení, která budou organizována pravidelně a strukturovaně. To zahrnuje vedení záznamů o veškerých poznacích zjištěných během výzkumu, získávání zpětné vazby prostřednictvím zpráv, školení a seminářů a aplikaci zpětné vazby v souladu dohodnutými harmonogramy a výstupy výzkumu.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Dosud nebylo nikde přehledně a formálně uvedeno, kdo je školitelem (případně vedoucím) u každého se studentů a postdoktorandů. Zpravidla se obrací na Vedoucího laboratoře nebo řešitele projektů, tedy na své týmové nadřízené. V rámci instituce není nikde zakotveno, jakým způsobem jim podávat zpětnou vazbu.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p><b>Doktorandi:</b> Každý doktorand má přiděleného svého mentora nebo vedoucího laboratoře, který umí předat své praktické dovednosti a podporovat tak profesní rozvoj doktoranda. Formální hodnocení neprobíhá a poskytování zpětné vazby se děje v individuální kvalitě a podle kapacity vedoucího. Vedoucí laboratoří ani řešitelé grantů neprocházejí v rámci svého působení na ÚŽFG žádným školením zaměřeným tímto směrem.</p> <p>Hodnocení pracovního výkonu jednotlivých vědeckých pracovníků probíhá pravidelně, vždy na setkáních laboratoře.</p> <p><b>Postdoktorandi:</b> Mladí vědci na začátku svého profesního rozvoje mají podporu od starších kolegů, zkušených techniků a v neposlední řadě od vedoucích laboratoří. Instituce nemá žádný formalizovaný proces pro získávání zpětné vazby od přímých nadřízených.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Seznam studentů a postdoktorandských vědeckých pracovníků bude sestaven a zveřejněn na intranetu instituce.</p> <p>V rámci projektu je zaváděn nový software, který bude umožňovat hodnocení pracovních výsledků i vystupování a postupu prací, které budou podkladem pro strukturovanou zpětnou vazbu.</p> <p>Někteří z Vedoucích laboratoří budou podpořeni ve svých manažerských dovednostech prostřednictvím programu mentoringu.</p> <p><b>Navazující akce: 20+23+27</b></p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



--	--	--	--





<p><b>37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením</b></p> <p>Seniorní výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost mnohostranné roli vedoucích, mentorů, koordinátorů nebo garantů projektů, případně vědeckých manažerů. Proto by měly své úkoly plnit na nejvyšší profesionální úrovni tak, aby šli příkladem. Pokud jde o jejich roli vedoucích nebo mentorů, měli by mít snahu budovat konstruktivně pozitivní vztahy s výzkumníky již od počáteční fáze projektu. Tak bude dosaženo efektivního přenosu znalostí a dovedností a bude zaručen další úspěšný rozvoj kariéry jednotlivých výzkumných pracovníků.</p>	+/-	<p><b>GAP:</b> Manažerské dovednosti seniorních vědců v rámci instituce se různí. Zkušenosti s předáváním informací a dovedností nejsou ani u seniorních vědeckých pracovníků systematicky rozvíjeny a podporovány.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Vedení instituce zdůrazňuje důležitost osobní podpory začínajících, mladých vědců ze strany zkušených výzkumníků.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Každoročně bude probíhat průzkum zájmu o možná témata školení. V závislosti na tomto průzkumu a finančních možnostech instituce budou tato školení realizována.</p> <p>Vedle toho bude část manažerů proškolená ve svých manažerských dovednostech prostřednictvím programu vedení týmů.</p> <p><b>Navazující akce:</b></p> <p><b>25+27</b></p>
<p><b>38. Kontinuální profesní rozvoj</b></p> <p>Výzkumní pracovníci ve všech fázích kariéry by se měli snažit neustále zdokonalovat pravidelným vzděláváním a rozšiřováním svých dovedností a kompetencí.</p> <p>Toho lze dosáhnout různými způsoby, včetně formálního školení, workshopů, konferencí a e-learningu.</p>	+	<p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>Naši pracovníci se musí neustále vzdělávat a učit novým věcem. Neustálý profesní rozvoj probíhá zejména formou individuálního získávání znalostí a zavádění nových metod a postupů, konzultací, konferencí, seminářů a workshopů a stáží v zahraničí.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Žádné akce nejsou požadovány.</p>



<p><b>39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků</b></p> <p>Zaměstnavatelé a / nebo poskytovatelé financí by měli zajistit, aby všichni výzkumní pracovníci v jakékoli fázi jejich kariéry, bez ohledu na jejich smluvní situaci, dostali příležitost k profesnímu rozvoji a možnosti ke zlepšení své zaměstnanosti prostřednictvím nástrojů kontinuálního rozvoje. Pro další rozvoj kompetencí a dovedností by měl být uvedena opatření pravidelně hodnocena z hlediska jejich přístupnosti, využití a účinnosti.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Probíhající odborná školení nejsou v instituci vyhodnocována z hlediska dostupnosti, využití a efektivity vynakládaných finančních prostředků.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b></p> <p>AV ČR pravidelně informuje Ústav o požadavcích na vědeckou spolupráci jednotlivců nebo týmů, a grantový tým poskytuje, který také identifikuje potenciální finanční zdroje pro další rozvoj výzkumu.</p> <p>Vedoucí laboratoří také pořádají pro své týmy nárazově školení, workshopy a konference.</p> <p>Účelnost prostředků vynakládaných do vzdělávání není žádným způsobem vyhodnocována.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b></p> <p>Všichni účastníci seminářů a dalších vzdělávacích kurzů organizovaných v rámci ÚŽFG poskytnou zpětnou vazbu na předem připravených formulářích.</p> <p>Součástí zpětné vazby bude i hodnocení přínosu školení apod. pro další profesní rozvoj. Podobné vyhodnocení bude součástí cestovních zpráv.</p> <p>HR oddělení bude čtvrtletně vyhodnocovat efektivitu školení pro rozvoj pracovníků</p> <p>Všechna školení a kurzy organizovaná v rámci instituce budou publikována na intranetu instituce.</p> <p><b>Navazující akce: 24+26</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>40. Vedení (Dohled)</b> Zaměstnavatelé a / nebo poskytovatelé financí by měli zajistit, že k dispozici bude jasně identifikována osoba, na kterou se mohou výzkumní pracovníci v počáteční fázi při výkonu svých profesních povinností obrátit. O jmenování této osoby by mělo být informováno. Tato ujednání by měla také jasně definovat, že navrhovaní supervizoři jsou dostatečně zdatní ve svém oboru, mají volné časové kapacity, znalosti, zkušenosti a odhodlání vést příslušného mladého vědce. Měli by být schopni nabídnout odpovídající podporu a potřebné mechanismy pro zpětnou vazbu.</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b> Manažeři a další vedoucí pracovníci nejsou podporováni k rozvoji svých dovedností v oblasti podpory začínajících vědců. Proces není formalizován a zodpovědní pracovníci nejsou vždy jednoznačně identifikováni.</p> <p><b>Popis současného stavu:</b> Vedoucí laboratoří nyní poskytují nutnou podporu pro osobní i profesní rozvoj mladým výzkumníkům. Doktorandi jsou podporováni svými školiteli.</p>	<p><b>Návrh řešení:</b> Seznam začínajících výzkumníků a jejich supervizorů bude publikován na intranetu instituce (Princip 36). Tím se zajistí, že každý začínající vědec bude vědět, na koho se může obracet. Instituce zavádí i nový SW nástroj, který pro zájemce poskytne možnost strukturovaného hodnocení pracovního výkonu a tím i zpětnou vazbu (Princip 36).</p> <p><b>Navazující akce:</b> <b>20+23</b></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------